

**Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(studi kasus di Larissa Skincare Surakarta)****Work Discipline, Work Motivation and Environment Work on Employee Performance
(case study at Larissa Skincare Surakarta)**Yofhi Septian Panglipurningrum¹, Denny Mahendra²Email: yofhiseptian90@gmail.comUniversitasDharma AUB Surakarta ^{1,2}**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Larissa Skincare Cabang Surakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Uji Reabilitas), Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²). Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta. Hasil Uji t menunjukkan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Larissa Skincare Cabang Surakarta, hasil Uji F menunjukkan adanya pengaruh-pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²) menunjukkan nilai R² diperoleh sebesar 0,448 yang berarti dapat diketahui bahwa pengaruh dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta adalah sebesar 44,8% sedangkan untuk sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Kata kunci : Kinerja pegawaiKompensasi Lingkungan kerja dan Kepemimpinan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation and work environment on employee performance at the Surakarta Branch of Larissa Skincare. The data collection technique in this study was a questionnaire. The analytical method used in this study consisted of the Research Instrument Test (Validity Test and Reliability Test), Classical Assumption Test, Analysis of Multiple Linear Regression, T Test, F Test and Coefficient of Determination (Adjusted R²). The Multiple Linear Regression Analysis in this study shows that work discipline, work motivation and work environment have a positive effect on employee performance at the Surakarta Branch of Larissa Skincare. The t-test results show that work discipline, work motivation and work environment have a positive effect on employee performance in the Surakarta Branch of Larissa Skincare, the results of the F test indicate that there are significant effects between work discipline variables, work motivation and work environment together on employee performance. at the Surakarta Branch of Larissa Skincare. Adjusted R² test results show R² values obtained at 0.448 which means that it can be seen that the influence of work discipline variables, work motivation, and work environment on employee performance at the Surakarta Branch of Larissa Skincare is 44.8% while for the remaining 55,2% is influenced by other factors not examined, such as job satisfaction, leadership and organizational culture.

Keywords: *work discipline, work motivation and work environment on employee performance*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Bagi Larissa Skincare Cabang Surakarta Kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian disiplin, motivasi dan lingkungan kerja. Kinerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan. Larissa Skincare Cabang Surakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kecantikan atau perawatan tubuh. Seperti kita ketahui semua orang membutuhkan perawatan tubuh, maka dari itu Larissa Skincare Cabang Surakarta mampu mendapatkan peluang di bidang kecantikan berbagai jenis perawatan tubuh. Larissa Skincare Cabang Surakarta sekaligus memberi kenyamanan konsumen dan kepuasan konsumen atas kinerja yang baik oleh karyawan tersebut.

Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi Perusahaan

Disiplin merupakan keadaan dimana mengharuskan orang orang yang berada dalam suatu organisasi untuk patuh pada peraturan-peraturan yang berlaku dan harus dilaksanakan dengan sepenuh hati, Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu: Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Rivai (2011:825) bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Siagian (2012:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dalam suatu perusahaan disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya. Edy Sutrisno (2009:86) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sedangkan menurut Anaroga (2006:80) disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu (Sudarsono, 2008: 146). Motivasi adalah suatu keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomi. Siagian (2012 : 102) Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Saputra, 2010: 27).

Menurut Menurut Schulz & Schulz (2006 : 95) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Nitisemito (2006 : 183) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Kartono (2005:17) membagi lingkungan ke dalam kedua kelompok yaitu kondisi-kondisi psikis. Dalam Batasan tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik tempat pekerja saja, tetapi juga mencakup aspek aspek fisik dan psikis yang ditimbulkan oleh lingkungan fisik maupun pekerjaan itu sendiri, akan membentuk pegawai terhadap lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2009:80) menyatakan bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta yang berjumlah 40 orang.

Sampel menurut Arikunto (2010:174) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, apabila populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta yang berjumlah 40 karyawan, sehingga teknik yang digunakan adalah sensus yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut Sugiono (2009:85) sensus atau sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

B. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2011). Data primer diperoleh dari kuisisioner penelitian yang disebar kepada seluruh karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta.

C. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi Yaitu data yang diperoleh dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dilakukan dengan menggunakan teknik observasi partisipasi pasif, dimana peneliti tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan yang akan diamati, akan tetapi peneliti hanya datang ditempat kegiatan berlangsung untuk melakukan pengamatan (Sugiyono, 2011)
2. Kuisisioner atau metode daftar pertanyaan Menurut Sugiono (2009:142) metode kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Meskipun terlihat mudah, teknik pengumpulan data melalui angket cukup sulit dilakukan jika respondennya cukup besar dan tersebar di berbagai wilayah
3. Dokumentasi menurut Arikunto (2010:274) berpendapat teknik dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian.

4. Metode Analisis Data

Data hasil penelitian berupa jawaban kuesioner dari seluruh responden kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

- a. Uji Intrumen: terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas

- b. Uji Asumsi Klasik: terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas
- c. Uji Hipotesis: terdiri dari uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji R²

HASIL PENELITIAN

Hasil keseluruhan dari model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,402 + 0,307 X_1 + 0,244 X_2 + 0,342 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta a = 2,402, bahwa kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta mempunyai nilai positif apabila disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol.
2. b₁ = 0,307, menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap tetap.
3. b₂ = 0,244, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta, artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap tetap.
4. b₃ = 0,342, menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta, artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dianggap tetap.
5. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi paling besar diantara variabel yang lainnya, artinya variabel lingkungan kerja merupakan variabel dominan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta, sehingga peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan lingkungan kerja dilakukan melalui upaya-upaya

- a. Perusahaan mempunyai ruang pekerjaan yang tenang dan nyaman.
- b. Perusahaan mempunyai keamanan lingkungan yang diberikan untuk karyawan.
- c. Perusahaan mempunyai ruang pekerjaan yang menyediakan tempat ibadah.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta, sehingga peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan disiplin kerja dilakukan melalui upaya-upaya:

- a. Karyawan datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai dengan aturan jam kerja yang telah ditetapkan.
- b. Karyawan taat, tertib dan patuh terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.
- c. Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan dan berusaha segera menyesuaikan.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta, sehingga peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja dilakukan melalui upaya-upaya:

- a. Perusahaan memberikan jatah libur dan cuti dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Perusahaan memberikan jaminan asuransi keselamatan.
- c. Pemimpin memberikan penghargaan atau reward bagi karyawan yang berprestasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, yaitu:

1. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta.
2. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa :
 - a. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta.
 - b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta.
 - c. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta.
3. Hasil uji F Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta.
4. Koefisien Determinasi Hasil Uji Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 44,8% terhadap variabel kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta, sedangkan sisanya sebesar 55,2% dijelaskan oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi.

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Holid dan Rini Intansari Meilani. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja sosial terhadap kinerja karyawan direktorat akademik di sebuah perguruan tinggi di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*.
- Agung Setiawan, Juli 2013, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1, No.4.
- Alek S. Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bambang Riyanto. 2010. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*, Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi dan Yuniadi Mayowan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo, 2005, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina(PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, *Sinergi Edisi Khusus on Human Resources*.
- Gibson, James. L. dkk. 2006. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi ke-5. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011 *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hariato & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo di Kota Batam. *Jurnal EMBA*. Vol.8 No.1 Februari 2020, Hal. 672-683
- Hasibuan, Melayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. Pasaman: e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 2, Mei 2015 : 187 – 197.
- Heri Sudarsono. 2008. *Bank & Lembaga Keuangan Syari’ah*. Yogyakarta: Ekonisia.

- Husnan, Suad. 2010. *Manajemen Keuangan Teori Dan Penerapan (Keputusan Jangka Panjang)*. Edisi Keempat. BPFE :Yogyakarta.
- Julita By Paruru, S. L. H. V. Joyce Lopian dan Hendra N. Tawas. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Air Manado*. Jurnal EMBA.
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kartini, kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat. Saputra, Sigid. (2010). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum Di Surabaya Dan Sidoarjo*. Skripsi Stie Perbanas Surabaya.
- Schien E, 2014, *Organizational Culture and Leadership*, San Frasisco Jossey Bass.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sentot Imam Wahjono. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta: Macanan Jaya Cemerlang.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singodimejo, Markum. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS. Siti Untari, Aniek, (2014), *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmu dan Riset manajemen, Vol 3, No 10, 2014
- Soedjono D. 2009. *Implementasi Tata Kelola Teknologi Informasi*. Bandung: Informatika. Sondang P. Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudirman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yasa, I Putu Sedhana dan I Wayan Mudiarta Utama, 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran*. E-Jurnal Universitas Udayana 3 (3)
- Yuliana 2013. *Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas XI IPS SMA Katolik Talino*. Jurnal Pendidikan Universitas Tadulako No ISSN 2354-614X

